



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Ciencia a la mente y virtud al corazón

Facultad de Psicología y Psicopedagogía

Sede Centro

TRABAJO DE INTEGRACIÓN FINAL

***“Síndrome de Down e inclusión laboral:
un estudio descriptivo”***

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Docente Titular: Dra. Marta Guberman

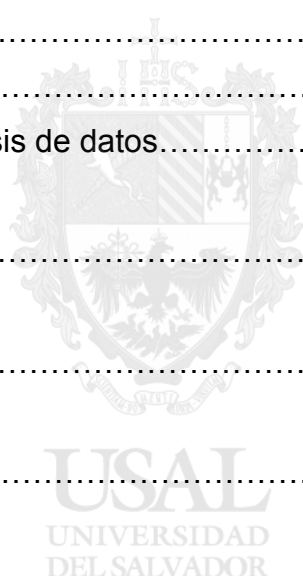
Docente Tutora: Lic. Graciela Adam

Alumna: Aluminé Fiamma Vallarella

Año 2018

INDICE

Resumen.....	2
Introducción.....	3
Planteo del Problema.....	5
Justificación.....	8
Objetivos.....	11
Desarrollo.....	12
Estado actual del arte.....	12
Marco teórico.....	18
Metodología.....	37
Relevamiento y análisis de datos.....	41
Conclusiones.....	63
Bibliografía.....	67
Anexos.....	70



RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo analizar el impacto que tienen los programas de inclusión laboral para personas con Síndrome de Down. Se realizó un estudio basado en la descripción de las características que dichos programas tienen en dos instituciones laborales de distinto ámbito (público y privado). La investigación realizada fue de carácter descriptivo, no experimental, transversal y empírico. El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo, compuesto por una muestra de 4 entrevistas y 57 encuestas contestadas por empleados de una empresa privada y una repartición pública que implementan programas de inclusión laboral para personas con Síndrome de Down.

A partir del análisis de la percepción de los empleados, se pudo comprobar que la implementación de los programas tuvo un impacto positivo en la inclusión sociolaboral de los individuos con Síndrome de Down que los protagonizan.

Palabras clave: inclusión sociolaboral - programas de inclusión laboral - Síndrome de Down.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, ya no se discute que la responsabilidad de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad es un derecho que los estados del mundo deben garantizar y sostener. En la actualidad, entendemos que son los gobiernos, las instituciones de la sociedad civil y las empresas, así como cada actor con un rol en el mundo social, los que deben hacerse cargo de llevar adelante los cambios necesarios para romper con la exclusión.

La definición de discapacidad ha variado mucho a lo largo de la historia. Desde las primeras concepciones que reforzaban la exclusión por considerar a las personas con discapacidad como deficientes, poseedoras de espíritus malignos, o representantes de un peligro para la sociedad, hemos llegado a una mirada actual que pone el acento en la importancia de adecuar el entorno material y social para que exista una inclusión que posibilite el desarrollo integral de todas las personas. Desde esta perspectiva, el concepto de discapacidad, se presenta como tal cuando ciertas deficiencias de diferente índole, al interactuar con diversas barreras, *puedan impedir la participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con los demás* (cf. Tortosa y otros, 2008).

Por lo tanto, la posibilidad para las personas con discapacidad de desarrollarse en las distintas esferas de la vida demanda una adaptación del entorno. Dentro de estos espacios, podemos encontrar la educación, el acceso a la salud y a la justicia, la participación en la vida cultural, el deporte, entre otras.

Entre ellas, consideramos que el trabajo es uno de los ámbitos más importantes en la vida de las personas para que éstas logren desarrollarse en plenitud a lo largo de su historia. El desenvolvimiento en el mundo laboral implica el despliegue de las habilidades y capacidades sociales, intelectuales y personales, que posibilitan llevar adelante y concretar proyectos de vida. Es importante destacar que, a pesar de los prejuicios y las dificultades que se presentan para estas personas, también existe en ellas el deseo de realizarse, y el trabajo es un medio para ello.

En la Argentina se han visto numerosos avances beneficiosos para las personas con discapacidad en este aspecto. Dentro del ámbito de la sociedad civil, distintas organizaciones trabajan desde hace tiempo para concientizar sobre la problemática y para capacitar a las personas con discapacidad de modo que puedan introducirse en el mercado de trabajo. A nivel estatal, la legislación se ha actualizado constantemente acorde a las nuevas concepciones sobre la problemática y se han implementado programas que atienden algunas de las necesidades.

Sin embargo, hay muchas empresas e instituciones que no cumplen con las reglamentaciones y prefieren evitar el esfuerzo de llevar adelante esta inclusión. Estas instituciones no tienen en cuenta que en muchos casos, el beneficio de contratar a personas con discapacidad no tiene que ver principalmente con cuestiones de índole legal o fiscal: el aspecto motivacional se ve reflejado a la hora de desempeñar las tareas a las que son asignadas estas personas, que en general se esfuerzan sobremanera para dar certeza de las habilidades y el compromiso que poseen.

Además, todavía hay otro tipo de obstáculos que imposibilitan una inclusión total para las personas con discapacidad, como la falta de apoyo de las familias y el bajo nivel de formación, muchas veces potenciados por la falta de recursos.

A su vez, el desconocimiento social es un factor que tiene gran peso: la falta de información y los prejuicios existentes en la sociedad, afectan la percepción que hay en las personas sobre las habilidades con las que cuentan los individuos con discapacidad.

En este sentido, vemos que resulta una tarea muy importante una concientización adecuada, tanto en la escuela como en el trabajo que haga hincapié en las capacidades que sí tienen las personas con discapacidad, lo cual podría colaborar para una mayor inclusión. Si bien, como decíamos antes, el vocabulario utilizado para referirse al tema ha cambiado para fortalecer esta postura, no está difundido en toda la sociedad. Por lo tanto, es posible afirmar que la inserción laboral de personas con discapacidad aún es un problema social que debe ser atendido, y, como veremos a lo largo de este trabajo, los programas de inclusión son una herramienta fundamental que permite saldar esa deuda.

Planteo del problema

El tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad cobró una ascendente atención en la opinión pública a fines de los años noventa. En los años subsiguientes se produjo un aumento en la producción de investigaciones y material académico en lo referente a la cuestión de la discapacidad y el mundo del trabajo. Es por esta razón que hoy contamos con diferentes piezas que puntualizan en la investigación conceptual, la reunión de datos y estadísticas y testimonios sobre los cuales apoyarnos para estudiar el tema. Este desarrollo no ha puntualizado sobre la inclusión laboral específica de personas con Síndrome de Down, discapacidad sobre la que haremos hincapié en este trabajo para analizar la temática de su inclusión en el ámbito laboral. Los avances sobre esta dificultad se han producido en el ámbito de las ciencias médicas, pero no se ha formado un corpus teórico que vincule a la misma con el tema del empleo.

A pesar de los avances académicos mencionados sobre el mundo de la discapacidad y el empleo, este auge de estudios no se ha sostenido y la falta de información actualizada se transforma en el primer inconveniente para establecer un diagnóstico claro respecto a la relación entre discapacidad y empleo en Argentina. Las estadísticas oficiales sobre discapacidad en Argentina no tienen total vigencia y eso impide saber con certeza cuántas personas que presentan una discapacidad tienen empleo.

Por lo tanto, para plantear el problema nos basaremos en la información proporcionada por el último censo realizado por el INDEC en el año 2010. Los datos arrojaron que el 12,9% de la población argentina declara tener alguna dificultad o limitación permanente, lo cual representa más de cinco millones de personas, y alcanza a casi un tercio de los hogares. Dentro de ese grupo, un 8,4% presenta alguna dificultad o limitación de tipo cognitiva, porcentaje que incluye a aquellas personas que tienen Síndrome de Down. Muchas de ellas también tienen otra u otras dificultades o limitaciones, por lo que *“presentan altos niveles de dependencia y (...) pueden llegar a necesitar ayudas de manera permanente, dado que se encuentran con barreras que restringen su desempeño para realizar actividades de manera autosuficiente”* (INDEC, 2014).

En relación a la temática ocupación, la información no se encuentra segmentada por el tipo de dificultad. El dato más saliente es que de la totalidad

de personas con dificultad o limitación permanente de 14 años y más, el 47,7% corresponde a la población económicamente activa. Esto quiere decir que más de la mitad de las personas con algún tipo de discapacidad en la Argentina pertenecen a la población inactiva: no tienen trabajo, ni buscan uno.

A su vez, dentro de la población económicamente activa con alguna dificultad permanente, la tasa de empleo es menor que en el resto de la población. En el caso de los que tienen trabajo, la distribución indica que la mayoría se desempeña como empleado u obrero, y entre estos, un 68,9% lo hace en el sector privado.

En vista de la información obtenida en los datos del censo proporcionados por el INDEC, nos resultaron relevantes dos conclusiones: por un lado, el alto nivel de personas que declaran tener alguna limitación que pertenece a la población inactiva, y por otro el gran número de personas que tienen un empleo en una organización privada.

A partir de lo planteado anteriormente, y visto que es una temática con un interés creciente a nivel social, la pregunta que surgió y motivó la investigación para el trabajo, fue la siguiente:

¿Cuáles son los beneficios y las limitaciones que presentan los programas laborales para favorecer la inclusión sociolaboral de las personas con Síndrome de Down?

Para llevar adelante el análisis vamos a basarnos en diferentes autores que han trabajado sobre esta temática como también investigaciones que abordan dicho tema en Argentina y el extranjero. Por una cuestión de extensión, en este estudio nos focalizaremos en investigar cómo se produce la inclusión laboral para personas con Síndrome de Down, sin dejar de tener en cuenta que la problemática se extiende a las personas con diferentes tipos de discapacidad. Como afirmábamos anteriormente, no es posible encontrar datos censales sobre la relación existente en Argentina entre Síndrome de Down y empleo. Si bien se han hecho estudios cualitativos que profundizan el conocimiento sobre algunos aspectos relativos a la inclusión social de personas con Síndrome de Down, no hay información estadística confiable.

Con el fin de analizar cómo se desarrollan dichos programas nos adentraremos en una empresa de servicios y una institución estatal. Ambos establecimientos implementan programas laborales inclusivos para personas con Síndrome de Down. En principio, para ofrecer un panorama sobre diferentes organizaciones que concretan programas de inclusión, tomaremos como base la información ofrecida en documentos proporcionados por las mismas y publicaciones de sus páginas de Internet. Para analizar los programas en los que nos enfocaremos nos nutriremos de las entrevistas realizadas a los responsables de implementarlos. A su vez, contaremos con la información recabada por medio de encuestas a empleados que nos aportarán una mirada sobre los alcances y las limitaciones de los programas.

En esta dirección, entendemos que el trabajo proporcionará una visión sobre la importancia de los programas coordinados que disponen las empresas y los establecimientos laborales para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse laboralmente y ser incluidos plenamente en la sociedad.

